

# 川越市特定事業主行動計画（後期計画）実施状況報告

市では、次世代育成支援対策推進法に基づき、川越市特定事業主行動計画として、平成 22 年度から平成 26 年度までの 5 年間を計画期間とする「次世代育成支援のプログラムⅡ～仕事と子育ての両立支援～」を平成 22 年 3 月に策定し、職員の仕事と子育ての両立支援に関する取組みを行ってきました。

本計画が、平成 26 年度をもって終了したことから、これまでの取組状況について報告します。

なお、平成 27 年度からは新たな行動計画に基づき、引き続き次世代育成支援に取り組んでいます。

## 実施状況について

### 1 職員の意識啓発等に関する取組

職員一人ひとりが次世代育成支援について理解を深め、行動計画に掲げた推進項目を着実に進めていけるよう、行動計画の周知等に取組みました。

#### (1) 行動計画の周知

新任の管理職を対象とした職員研修において、行動計画の趣旨及び管理職として職場で果たすべき役割等について説明を行い、次世代育成支援に対する理解を深めました。

#### (2) 次世代育成支援のプログラム推進員の設置

各職場にプログラム推進員を設置し、次世代育成支援に対する理解と協力体制の推進を図りました。

#### (3) 育児休業等を取得した男性職員の声を紹介

育児休業等を実際に取得した男性職員の声を紹介し、男性職員の育児参加の促進を図るとともに、子育てに関する職員の理解を深め、子育てしやすい職場環境の醸成に努めました。

## 2 目標に対する実績

行動計画において、平成26年度に達成すべき目標として掲げた数値目標と、その達成状況は次のとおりです。

### ★目標① 男性職員の育児参加を促進します。

- 出産補助休暇の取得率：95%以上
- 男性の育児参加休暇の取得率：70%以上

#### 【出産補助休暇・育児参加休暇の取得状況】

年度	子が 生まれた 男性職員	出産補助休暇			育児参加休暇		
		取得率	取得者数	平均 日数	取得率	取得者数	平均 日数
H22	54人	96.3%	52人	2.6	59.3%	32人	2.2
H23	47人	93.6%	44人	2.5	57.4%	27人	2.2
H24	54人	92.6%	50人	2.4	63.0%	34人	2.3
H25	43人	90.7%	39人	2.6	62.8%	27人	2.6
H26	51人	90.2%	46人	2.2	54.9%	28人	1.9

#### 〔参考〕＊出産補助休暇

職員の妻の出産に際し、入退院の手続等のため3日の範囲内で取得できるもの。

#### ＊男性の育児参加休暇

職員の妻が出産する場合に、生まれた子又は小学校就学前の子を養育するため5日の範囲内で取得できるもの。

**★目標② 育児休業の取得を促進します。**

- 男性職員の育児休業の取得率：10%以上
- 女性職員の育児休業の取得率：100%

【育児休業の取得状況】

年度	男性職員			女性職員		
	子が生まれた職員	取得者数	取得率	子が生まれた職員	取得者数	取得率
H22	54人	1人	1.9%	35人	35人	100%
H23	47人	0人	0%	24人	24人	100%
H24	54人	0人	0%	32人	32人	100%
H25	43人	0人	0%	37人	37人	100%
H26	51人	4人	7.8%	36人	36人	100%

**★目標③ 職員の仕事と生活の調和を推進します。**

- 年次有給休暇の取得日数：15日以上（1人あたり平均）
  - 時間外勤務時間数：平成20年度実績比80%以下
- 〔参考〕平成20年度時間外勤務時間数：147.1時間

【年次有給休暇の取得状況等】

年度	年次有給休暇の平均取得日数	時間外勤務時間数実績比
H22	14.1日	93.1%（137.0時間）
H23	14.5日	92.9%（136.7時間）
H24	13.8日	99.2%（145.9時間）
H25	12.8日	100.2%（147.4時間）
H26	12.9日	109.4%（161.0時間）

※（ ）内の時間外勤務時間数は、職員1人当たりの数値を掲載しています。